דגשים בניסוח מסמכים

מרצה: עו"ד עודד ערמוני

מתוך יום עיון טסטמי 21/10/15
www.kariera.co.il

חוזה עבודה אישי

נספח סודיות ואי תחרות

כתב סילוק

מסמכים נוספים

יחסי עבודה – יחסים חוזיים

- יחסי עבודה נוצרים ברגע בו נכרת חוזה עבודה.

- חוק החוזים (חלק כללי), תשל"ג – 1973.
  - סעיף 1 – "חוזה נכרת בדרך של הצעה וקיבול..."
  - דרישת המסוימות.
  - דרישת גמירות הדעת.

חוזה עבודה - צורה

- אין דרישה של צורה. חוזה עבודה יכול להיות בעל פה.

- חוק הודעה לעובד (תנאי עבודה), תשס"ב – 2002.
  - בתוך 30 יום מתחילת העבודה יש למסור לעובד הודעה בכתב ובה פירוט תנאי העבודה.
  - בתוך 30 יום משינוי בתנאי העבודה יש למסור הודעה לעובד על כך.

חוזה עבודה אישי – עקרונות

- *"בדין הישראלי חולשים על יחסי העבודה פן הסכמי-פנימי ופן קוגנטי-חיצוני, כאשר הראשון כפוף לאחרון"*

- *"זכות שהוקנתה לעובד מכוח חוק הבא להגן עליו אינה ניתנת לוויתור, לא ויתור מפורש ובוודאי לא ויתור מכללא"*

- *לא ניתן לשנות את החוזה באופן חד צדדי – "צד לחוזה אינו רשאי ואינו יכול להפריד כרצונו בין חלקי החוזה ולהכניס בו שינויים חד-צדדיים כרצונו"*

דוגמא לחוזה עבודה
נספחים 1 – 2 למצגת

גמישות מבחינת הצורה

נספח 1

- תפקידי העובד – סעיף 8

– "העובד/ת יבצע כל תפקיד נוסף עבור החברה, אשר יוטל עליו על ידי החברה, ואשר נמצא בתחום מיומנותו וכישוריו, בתנאי שלא ייפגעו תנאי עבודתו"

- מדובר בתפקידים אשר לא יצרו שינוי מהותי בתנאי העבודה.

- שינוי מהותי חד צדדי = הרעה מוחשית בתנאי עבודה.

נספח 1

- הצהרות העובד – סעיפים 10 – 16 - כללי המשחק

– *"...בהתקשרותו עם החברה בהסכם זה, אין כל הפרה של התחייבות שלו כלפי צדדים שלישיים כלשהם."*

– *"במשך תקופת חלותו של הסכם זה, לא יעסוק העובד/ת בכל עסק ו/או עבודה..."*

– *"...לא יקבל העובד, בין בעצמו ובין על ידי אחר מטעמו, במישרין או בעקיפין, כל תשלום או טובות הנאה..."*

נספח 1

- תקופת ההסכם – סעיפים 21 – 23

- הסכם לתקופה קצובה – זהירות!

- האפשרות לפטר ללא הודעה מוקדמת = לאפשרות לפטר ללא פיצויי פיטורים.

נספח 1

- שונות – סעיף 27

– "הסכם עבודה זה יחשב גם להודעה, כהגדרתה בסעיף 1 לחוק הודעה לעובד/ת (תנאי עבודה), התשס"ב-2002"

- צרפו את נוסח ההודעה בהתאם לחוק – נספח 3.

נספח 2 – עמוד 1

אי - תחולת חוק שעות עבודה ומנוחה, התשי"א – 1951 (*)	תפקיד העובד/ת הינו תפקיד הנהלה הדורש מידה מיוחדת של אמון, ועל כן לא יחולו ...; או תפקיד העובד/ת אינו מאפשר לחברה כל פיקוח על שעות העבודה והמנוחה שלו, ועל כן לא יחולו ....

- זהירות רבה בשימוש בסעיפים.
- תיקון 24 לחוק הגנת השכר

נספח 2 – עמוד 2

תוספת גלובלית בגין שעות נוספות (*)	בנוסף לשכר יהיה העובד/ת זכאי לתשלום ברוטו בגין שעות נוספות גלובליות בסך של _____ ₪ לחודש ... שיעור תוספת השנ"ג נקבע בהתאם להערכת הצדדים את היקף שעות העבודה הנוספות הצפויות ...

- זיהוי ערך שעה (186).
- זהירות מפיקציה.
- תשלום בגין חריגה מהתוספת.

נספח 2 – עמוד 3

כספי ותגמולים – פיצויים פנסיוני (*) הסדר	החל מיום _____ / מהמועד הקובע, תבטח החברה את העובד/ת, בהתאם ....

- פנסיה – חשיפה בלתי מכומתת.
- זיהוי ההסדר החל – הסכם אישי, צו הרחבה, הסכם קיבוצי.
- ביטוח מקיף – מוות, נכות וזקנה.

נספח 2 – עמוד 3

סעיף 14	הפרשות החברה לביטוח המנהלים/קרן הפנסיה כאמור לעיל יבואו במקום תשלום מלוא פיצויי הפיטורים המגיעים לעובד/ת ביחס לתקופה שבגינה הופרשו ההפרשות, וזאת על פי סעיף 14 לחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

- צירוף האישור.
- היקף הפטור – 8.33% / פחות / מדורג (צו הרחבה בכלל המשק).

נספח 2 – עמוד 4

החזר הוצאות רכב (*)	החברה תשלם לעובד/ת סך של _____ ₪ בגין החזר הוצאות רכב בחודש (להלן - **"החזר הוצאות הרכב"**); ...

- פיקציה? "מדרון תלול"
- תוספת <> שכר.

נספח 2 – עמוד 5

רכב (*)	... העובד/ת ישא בכל קנסות החניה, קנסות התעבורה וחיובי כבישי אגרה שיוטלו על החברה כתוצאה מהשימוש ברכב. ... המסים אשר יוטלו בגין השימוש ברכב ... ...

- ניכויים משכר – סעיף 25 לחוק הגנת השכר.
- גילום מס.

נספח 2 – עמוד 5

הודעה מוקדמת	בכל מקרה של מתן הודעה על סיום עבודה (בין אם ההודעה על סיום עבודה ניתנה על ידי החברה ובין אם היא ניתנה על ידי העובד/ת) תהיה החברה רשאית להודיע לעובד/ת כי היא מוותרת על עבודתו בתקופת ההודעה המוקדמת....

- זכויות בסיום הקשר – רכב? טלפון נייד? הסתגלות?

חוזה עבודה אישי

נספח סודיות ואי תחרות

כתב סילוק

מסמכים נוספים

סודיות ואי תחרות – העקרונות המשפטיים

- האינטרסים המתנגשים.
  - קניין - המעביד.
  - חופש העיסוק - העובד.
  - תחרות חופשית – הציבור.

- "עיקרון ראשון שיש להתחשב בו הוא חופש העיסוק. זהו עיקרון חוקתי, בהיותו מעוגן בחוק-יסוד: חופש העיסוק. הוא נגזר מכבוד האדם ומחירות המחשבה והפעולה".

סודיות ואי תחרות – העקרונות המשפטיים

- "התחרות החופשית היא אבן היסוד בכל שיטת משטר דמוקרטי, בהיותה סממן בולט של חירות הפרט להגשמת האוטונומיה שלו".

- "נמצא, כי הגבלת התחרות "כשלעצמה" – הגבלה "ערומה" שאינה מגנה על אינטרס המעביד מעבר לאינטרס אי-התחרות – אינה מגנה ככלל על "אינטרס לגיטימי" של המעביד. היא נוגדת את טובת הציבור, והיא תיפסל בגדריה של "תקנת הציבור"."

סודיות ואי תחרות – העקרונות המשפטיים

- באילו מקרים ניתן לאכוף את תניית הגבלת העיסוק בחוזה עבודה?

–סוד מסחרי (חוק עוולת מסחריות, פטנט, רשימת לקוחות).

–הכשרה מיוחדת.

–תמורה מיוחדת.

–חובת תום לב ואמון (גירית)

דוגמא לנספח סודיות ואי תחרות נספח 4 למצגת

נספח 4

- ס' 1 - "ידוע לי, כי במהלך עבודתי בחברה תהיה לי גישה למידע...":
  - פירוט המידע.
  - הגנה על המידע (סיסמאות, מורשים)
- ס' 5 – 7 - הימנעות מהגבלת עיסוק ישירה – שידול עובדים, "גניבת לקוחות" טיפול בעסקאות.
- התייחסות נדרשת – הכשרה מיוחדת / תמורה מיוחדת.

חוזה עבודה אישי

נספח סודיות ואי תחרות

כתב סילוק

מסמכים נוספים

כתב ויתור - הדין החל

- "משפט העבודה בוחן בקפידה את תקפם של כתבי ויתור. עובד אינו יכול לוותר על זכות שנקבעה בחוק מגן או זכות שהוא אינו מודע לה .... לעומת זאת, עובד יכול לוותר על זכות שהוקנתה לו בחוזה במקרים מצומצמים, בהם הוא יודע בדיוק על מה הוא מוותר; כאשר הוצג לו חשבון מפורט המעמידו על משמעות הזכות, המחלוקת והויתור"

כתב ויתור - הדין החל

- "הכלל המושרש בבתי הדין לעבודה הינו כי יש ליתן משקל מועט יחסית לכתבי ויתור של עובדים וכי רק במקרים בהם ברור באופן חד משמעי כי העובד היה מודע לחלוטין לזכויותיו ולפירוטן והחליט לוותר עליהן ינתן משקל לחתימת כתב הויתור"

כתב ויתור - הדין החל

- "אכן הלכה זו תואמת את מטרותיו של משפט העבודה. משפט העבודה נולד על ברכי הרעיון, שהעובד נמצא בעמדת מיקוח חלשה יותר ממעבידו. משכך בא משפט העבודה המגן להשוות במידת האפשר את עמדות המיקוח של העובד והמעביד. על כן ויתורו של עובד על זכות מגן לאו ויתור הוא".

הנסיבות בהן לא(!) ינתן תוקף לכתב ויתור

- כאשר כתב הויתור אינו ברור וחד משמעי;
- כאשר תוכנו לא הוסבר לעובד;
- כאשר לא ניתן חשבון המפרט את הסכומים;
- כאשר נפל פגם במסמך;
- כאשר לאחר החתימה התעוררו חילוקי דעות שלא היו ידועים לעובד בעת החתימה על המסמך.

דוגמא לכתב ויתור וסילוק נספח 5 למצגת

דגשים בהכנת כתב ויתור – נספח 5

- יש לפרט את הסכומים אשר ישולמו לעובד, ואת אופן חישובם.
- יש למסור את כתב הויתור לעובד לעיון, בטרם חתימה (לפחות יום יומיים לפני כן).
- יש להוסיף סעיף השבה לגבי תשלומים/מענקים/חודשי הסתגלות עודפים.

חוזה עבודה אישי

נספח סודיות ואי תחרות

כתב סילוק

מסמכים נוספים

מסמכים נוספים

- מסמכי שימוע - הזמנה לשימוע; פרוטוקול שימוע; מכתב פיטורים.
- נספחי בונוסים.
- הסכם הלוואה.
- אישור העסקה.
- ועוד...

תודה על השתתפותכם

עודד ערמוני, עו"ד